

BAB I

PENDAHULUAN

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pasal 27 ayat 2 UUD '45

I. 1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sepenggal pasal tersebut mungkin sekilas menggambarkan dengan jelas apa yang diharapkan dari Negara ini, yang menginginkan setiap warganya bisa mendapatkan pekerjaan yang “layak”. Tetapi kata “layak” tersebut kiranya perlu pemahaman lebih lanjut, “layak” seperti apakah yang dimaksud?.

Bagi setiap individu, bekerja bisa dikatakan sebagai suatu kebutuhan pokok, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat materil saja, tetapi kebutuhan yang bersifat non-materil juga dapat dipenuhi dengan kegiatan bekerja. Dalam jumlah angkatan kerja, Indonesia merupakan Negara yang memiliki jumlah angkatan kerja yang sangat besar dan semakin bertambah setiap tahunnya. Keadaan tersebut menurut artikel dari situs Depnakertrans merupakan eksekusi dari keberhasilan program yang bertujuan untuk menurunkan angka kelahiran dan kematian secara berkesinambungan, sehingga menyebabkan pertumbuhan penduduk usia kerja yang jauh lebih cepat dari pada pertumbuhan penduduk secara keseluruhan.¹

Dari data yang dikeluarkan BPS pada Agustus 2006, jumlah angkatan kerja yang terdata sebanyak 106,39 juta orang, sedangkan pada Februari 2007 sebanyak 108,13 juta orang, dan meningkat lagi pada Februari 2007 yaitu sebanyak 108,13 juta orang.² Lemahnya investasi baru menyebabkan hanya 1 juta orang yang terserap lapangan kerja setiap tahun, 1,5 juta orang lagi tidak memiliki pekerjaan.³ Keadaan tersebut secara langsung berdampak pada jumlah pengangguran di Indonesia yang jumlahnya tidak dapat

¹ Majalah Nakertrans Edisi - 03 TH.XXIV-Juni 2004 diakses dari www.nakertrans.go.id. Pada tanggal 23 Januari 2007. Pukul 13.00

² *Tingkat Pendidikan Angkatan Kerja Rendah 1,21 Juta Pengangguran Putus Asa Cari Kerja*. Diakses dari <http://www.sfeduresearch.org/content/view/317/65/lang.id/>. Pada tanggal 12 Oktober 2008. pukul 23.00

³ *Pengangguran Masih Jadi Beban*. Diakses dari <http://www.binawanjobnet.com/news.view.php?id=4>. Pada tanggal 25 Januari 2008. pukul 21.00

dikatakan sedikit dan datang berbagai macam karakteristik pendidikan, seperti dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1 : Angka Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan⁴

No	Tingkat Pendidikan	2007 (februari)	2007(agustus)	2008 (februari)
1.	Tidak Lulus SD	666 066	532 820	528 195
2.	SD	2 753 548	2 179 792	2 179 792
3.	SMP	2 643 062	2 264 198	2 166 619
4.	SMA	3 745 035	4 070 553	3 369 959
5.	Diploma/I/II/III/Akademi	330 316	397 191	519 867
6	Universitas	409 890	566 588	626 202
	Total	10 547 917	10 011 142	10 011 142

Dari tabel dapat dilihat walaupun jumlah pengangguran lulusan universitas tidak sebesar pengangguran lulusan SMA, tetapi setiap tahun kecenderungannya jumlahnya terus meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa persaingan untuk masuk kedalam dunia kerja semakin ketat, bahkan untuk lulusan perguruan tinggi sekalipun. Dalam regional ASEAN sendiri, Indonesia merupakan penyumbang jumlah pengangguran terbesar. Hampir 60 persen pertambahan tingkat pengangguran ASEAN berada di Indonesia.⁵

Beban berat pemerintah tidak berhenti sampai disitu, jumlah pekerja dalam sektor informal pun jumlahnya tidak bisa dibilang sedikit. Sedikitnya 156 juta orang dari 263 juta pekerja di seluruh ASEAN tahun 2006 masuk sektor informal, seperti buruh bangunan dan pembantu rumah tangga.⁶ Sektor informal walaupun seakan menjadi “penyelamat” bagi pertumbuhan ekonomi, tetapi pada kenyataannya sektor ini tidak diproteksi oleh peraturan yang jelas, sehingga sangat rentan bagi mereka didalamnya untuk tidak mendapatkan hak pekerja semestinya, dan jatuh kedalam jurang pengangguran kembali.

Bentuk regulasi yang sangat kaku saat itu ditengarai merupakan penyebab utama mengapa pihak perusahaan sebagai penyedia lapangan kerja, tidak bisa secara

⁴ Jumlah Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan. Diakses dari <http://www.bps.go.id/sector/employ/tabel4.shtml> . Pada tanggal 28 November. Pukul 10:31

⁵ Binawan, *Log.Cit*

⁶ Binawan, *Log.Cit.*

leluasa menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Dalam regulasi yang berlaku banyak beban dan kewajiban yang wajib ditanggung oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Seperti upah minimum provinsi (UMP), aturan pesangon, dan aturan perlindungan kerja dinilai sangat memberatkan pengusaha.⁷ Untuk memecahkan permasalahan tersebut maka bagi para penganut paham neo-liberal, jalan keluar satu-satunya adalah dengan menerapkan pasar kerja fleksibel (*Flexibility Labour Market*). Pasar kerja kini didorong ke arah bentuk yang lebih fleksibel (*flexible labour market*) bersamaan dengan menguatnya liberalisasi perekonomian dunia. Pasar kerja yang fleksibel – berikut sistem produksi yang fleksibel (*flexible production*) – diyakini oleh para pendukungnya dapat lebih merangsang pertumbuhan ekonomi serta memperluas pemerataan kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat di tengah iklim kompetisi ekonomi global yang semakin ketat.⁸ Penerapan pasar kerja fleksibel peran dan campur tangan negara banyak dikurangi, digantikan oleh fungsi mekanisme pasar.⁹ Sehingga regulasi yang ada dibuat sedemikian rupa agar dapat mendukung hal tersebut yang sepintas justru “melemahkan” fungsi negara itu sendiri. Dengan diterapkannya pasar kerja fleksibel, maka pihak pengusaha dapat menyerap jumlah pekerja lebih banyak yang berarti membuka lapangan kerja formal yang lebih banyak pula.

Penerapan Pasar Kerja yang Fleksibel memberikan kewenangan pengusaha untuk membentuk sistem kerja baru yang memungkinkan untuk dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, tetapi dengan resiko yang minim agar dapat memenuhi tuntutan efisiensi. Karena seperti kita ketahui, pengusaha sendiri selalu berketat dengan efisiensi, tuntutan efisiensi bagi perusahaan merupakan hal yang mutlak guna mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya. Seperti yang dikatakan oleh *Rob Handfield* dalam *A Brief History of Outsourcing*, sejak masa revolusi industri perusahaan bergulat dengan permasalahan bagaimana mereka dapat mengeksplorasi *competitive advantage* mereka

⁷ *Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel*. Diakses dari <http://theindonesianinstitute.com/index.php/20050601147/KEBIJAKAN-PASAR-TENAGA-KERJA-FLEKSIBEL.html>. Pada tanggal 3 Februari 2008. pukul 11.55.

⁸ Nugroho, Tjandraningsih. 2007. *Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara*. Kertas Posisi. Hlm 5

⁹ *Ibid.* Hlm. 15

guna meningkatkan pasar serta keuntungan.¹⁰ Sehingga hal-hal yang dapat mempengaruhi efisiensi pengusaha dalam mencapai keuntungan sebisa mungkin dikurangi. Selain itu perusahaan juga menghadapi tuntutan global yang menuntut daya saing perusahaan.

Disisi lain isu mengenai permasalahan ketenagakerjaan seringkali dianggap sebagai penghambat terbesar perusahaan dalam mencapai efisiensi guna meningkatkan keuntungan. Dengan berkembangnya keadaan sosial budaya dan peraturan di negara Barat pada awal abad 20, banyak pemilik modal mengeluh bahwa mereka tidak memiliki waktu lagi untuk berkonsentrasi pada produk dan layanan, nasabah dan pasar, serta pada kualitas dan distribusi, mereka tidak dapat bekerja untuk hasil yang lebih baik karena konsentrasi mereka habis untuk masalah-masalah ketenagakerjaan.¹¹ Selain itu, seperti dinyatakan oleh *Peter F. Drucker* di negara barat terjadi perubahan paradigma dari pekerja adalah aset terbesar perusahaan menjadi pekerja adalah kewajiban terbesar perusahaan.¹² Kecenderungan tersebut memaksa pihak pengusaha untuk mencari bentuk sistem kerja baru yang dapat meminimalkan resiko, terutama dalam permasalahan ketenagakerjaan.

Guna merealisasikan sistem kerja yang sesuai dengan kebutuhan pengusaha dan tuntutan global akan sebuah sistem kerja yang fleksibel, maka pemerintah membuat regulasi-regulasi yang pada intinya berpihak pada pasar kerja yang fleksibel. Implementasi tersebut dapat dilihat dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Pengesahan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 memberikan peluang bagi perusahaan untuk menerapkan sistem kerja fleksibel yang salah satunya adalah *outsourcing* atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya. Penerapan sistem ini memungkinkan perusahaan untuk mengalihkan pekerjaan-pekerjaan yang dianggap bukan merupakan bisnis inti perusahaan (*non-core bussiness*) kepada perusahaan lain yang memang menyediakan jasa tersebut atau memiliki keahlian dalam bidang tersebut. Sehingga resiko yang ditanggung oleh perusahaan menjadi berkurang, termasuk resiko

¹⁰ Rob Handfield, SCRC. *A brief history of outsourcing*. Diakses dari <http://www.chnsourcing.com/article/Article/Class141/151120070712101506.html>. Pada tanggal 10 mei 2007. pukul 09.07.

¹¹ Chandra Suwondo. 2003. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta:PT. Elex Media Komputindo. Hlm 5

¹² *Ibid.*, Hlm 5.

dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan menerapkan sistem *outsourcing*, perusahaan tidak memiliki beban terhadap pekerja yang berstatus *outsourcer*.

Respon pihak pengusaha dari diberlakukannya aturan ini pun sangat besar. terlihat dari data Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan, saat ini tercatat ada 1.082 perusahaan penyedia jasa pekerja yang mempekerjakan 114.566 orang, selain itu, ada juga 1.540 perusahaan pemborongan pekerjaan yang mempekerjakan 78.918 orang, dan saat ini saja sudah ada 22.275 perusahaan yang menyerahkan sebagian atau hampir semua pekerjaannya kepada pihak ketiga. Padahal, semua perusahaan tersebut masih memiliki 2.114.774 tenaga kerja.¹³

Maraknya pengusaha menerapkan sistem kerja *outsourcing* tidak lain karena sistem ini dipercaya mampu memberikan efisiensi yang signifikan bagi perusahaan. Seperti yang dinyatakan oleh Nina Tursinah selaku Ketua DPN APINDO dalam seminar tentang membahas sistem kerja *outsourcing* di FISIP UI, bahwa *outsourcing* merupakan salah satu solusi, bahkan kadang-kadang merupakan satu-satunya solusi dari problem efisiensi perusahaan dalam menghadapi kompetisi.¹⁴ Diberlakukannya aturan tersebut membuka peluang para pengusaha untuk dapat mengalihkan pekerjaan-pekerjaan yang dianggap sebagai pekerjaan tidak utama (*non core bussiness*) kepada pihak atau perusahaan lainnya, sehingga perusahaan dapat lebih focus kepada bisnis utamanya (*core business*). Pada perjalanannya peraturan-peraturan tersebut pun masih dianggap belum sepenuhnya mampu memenuhi tuntutan dari fleksibilitas pasar kerja, karena masih terbatasnya jenis serta aturan yang memperbolehkan pekerjaan tertentu untuk diserahkan kepada pihak lain (*outsourcing*). Dan pada gilirannya di lapangan saat ini, banyak penyimpangan yang ditemukan dilakukan secara sepihak oleh pengusaha. Ada kecenderungan pengusaha mempersempit pengertian cakupan usaha pokok agar jenis dan jumlah pekerjaan penunjang yang dapat diserahkan pada pekerja *outsourcing* jadi lebih banyak.¹⁵

¹³ Hamzirwan, Hermas E Prabowo. *Jangan Tunggu Keringat Pengusaha Kering*. Diakses <http://hasan.sayanginanda.com/ekonomi-bisnis/jangan-tunggu-keringat-pekerja-kering-11411>. Pada tanggal 5 Desember 2007, pukul 21.00

¹⁴ Seperti dinyatakan oleh Nina Tursinah dalam *seminar outsourcing : inikah masa depan ketenagakerjaan indonesia?* Kamis 6 desember 2007 di FISIP UI

¹⁵ Nugroho, Tjandraningsih, *Op.cit.*, . Hlm 11.

Fenomena memberlakukan sistem kerja *outsourcing* dilakukan hampir pada seluruh bidang industri, baik bidang manufaktur, bidang jasa dan perbankan banyak mengadopsi sistem ini. Sistem ini tidak pula terbatas diterapkan pada perusahaan-perusahaan swasta saja, tetapi saat ini kecenderungan yang terjadi, banyak perusahaan-perusahaan BUMN yang juga menerapkan sistem ini didalamnya atas dasar efisiensi. Presentase pekerja *outsourcing* dalam lingkup perusahaan BUMN sendiri sampai saat ini mencapai 20% dari total pekerja.¹⁶ Keadaan tersebut bisa dikatakan sebagai eksekusi dari sebuah sistem global yang di "suntikkan" secara sengaja oleh lembaga internasional seperti IMF dan Bank Dunia. Neo-liberalisme mencakup pelaksanaan swastanisasi sektor negara, dan pengurangan tenaga kerja-tenaga kerja diperusahaan-perusahaan milik negara, serta penerapan tenaga kerja lepas.¹⁷

I.2 Permasalahan

Penerapan fleksibilitas pasar kerja pada akhirnya diiringi dengan bermunculannya sistem kerja non-permanen. Regulasi yang ada saat ini pun memungkinkan bagi berbagai macam industri untuk menentukan sistem kerja yang sesuai untuk menunjang produktivitas dan kinerja mereka. Sistem kerja non-permanen yang bermunculan saat ini justru menjauh dari pekerjaan "layak" karena sistem yang diberlakukan memiliki perbedaan dengan pekerjaan pada umumnya walaupun berada dalam tataran pekerjaan formal, apabila ditilik dari kategori pekerjaan formal yaitu mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan berbadan hukum.¹⁸ Pekerjaan non-permanen justru cenderung tidak memenuhi elemen-elemen yang ada dalam pekerjaan layak, sebagai akibat pemenuhan akan tuntutan efisiensi yang diharapkan oleh perusahaan.

Sistem kerja permanen menjadi semakin tergeser keberadaannya dengan sistem kerja non-permanen, dengan bentuk serta sistem dan jenis pekerjaan yang semakin beragam pula. Para angkatan kerja yang memang ingin masuk kedalam pasar kerja-pun,

¹⁶ Seperti pernyataan FX Arief Payuono, Ketua Presidium Federasi Serikat Pekerja (FSP) BUMN Bersatu dalam Eko Edhi Caroko, Ahmad Pahinguan, dkk. *Pesona Bisnis Outsourcing*.Majalah TRUST No 26 Tahun VI 21-27 April 2008. Hlm 45.

¹⁷ Celia Mather. 2008.*Menjinakkan Sang Kuda Troya Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak / Outsourcing*. Jakarta : TURC. Hlm 24.

¹⁸ *Menukar Baju Pahlawan*. Diakses dari <http://www.aksesdeplu.com/Menukar%20baju.htm>. Pada tanggal 23 Desember 2008, pukul 21:56.

pada akhirnya terpaksa berhadapan dengan banyaknya jenis pekerjaan non-permanen yang jumlahnya lebih besar daripada pekerjaan permanen. Mereka tidak memiliki pilihan lain untuk dapat memasuki akses ke pekerjaan-pekerjaan permanen yang memang jumlahnya tidak banyak dan terbatas. Keadaan tersebut juga rentan terhadap direkrutnya pekerja yang *overqualified* bagi sebuah posisi tertentu, yang dikarenakan minimnya pekerjaan yang dianggap sesuai dengan kualifikasi mereka. Seperti banyak kasus yang terjadi yang ditemukan oleh *Frank Munger*, bahwa banyak dari para angkatan kerja saat ini terpaksa menekuni pekerjaan dengan sistem *outsourcing*, karena tidak ada lagi pekerjaan bagi mereka di dunia kerja.¹⁹

Salah satu dari bentuk sistem kerja non-permanen yang banyak diterapkan oleh para pengusaha adalah *outsourcing*. Bentuk kerja dengan sistem *outsourcing* walaupun termasuk dalam kerja formal, tetapi sistem kerjanya tidak seperti sistem kerja pegawai permanen pada umumnya. Pada bentuk kerja ini pekerja bekerja di sebuah perusahaan tertentu yang merupakan pengguna jasa perusahaan *outsourcing (user)*, mendapatkan perintah kerja, aturan kerja, target pekerjaan, hingga kewajiban setiap hari diatur oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Tetapi status pekerja *outsourcing* bukan sebagai pekerja perusahaan (*user*) dimana dirinya bekerja setiap harinya, melainkan sebagai karyawan perusahaan lain (*outsourcing*) yang menempatkannya pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini perusahaan *outsourcing* tidak saja bertindak sebagai “agen penyalur” bagi pekerjaannya tersebut, tetapi semestinya juga bertanggung jawab atas hak-hak dari pekerja.

Penerapan fleksibilitas pasar kerja oleh dunia usaha secara tidak disadari dapat menimbulkan dampak sosial tersendiri pada diri angkatan kerja. Pekerja dengan sistem *outsourcing* rentan untuk mendapatkan hak dan perlakuan yang berbeda dari pekerja dengan sistem permanen, sebagai akibat dari pengalihan tanggung jawab yang dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing* terhadap diri pekerja. Perlakuan yang berbeda tersebut cenderung tidak menguntungkan pekerja, karena sistem kerja *outsourcing* yang diterapkan harus dapat memenuhi tuntutan efisiensi, sehingga faktor keamanan bekerja dan kesejahteraan pekerja menjadi dikesampingkan. Pekerja yang

¹⁹ Frank Munger (Ed).2002.*Laboring Below The Line the new ethnography of poverty, low-wage work, and survival in the global economy*. USA: Sage Publication. Hlm 46

bekerja dengan sistem *outsourcing* ini pada akhirnya mendapatkan perlakuan yang mengarah pada bentuk eksklusi sosial, sebagai konsekuensi dari perlakuan berbeda yang didapatkan oleh mereka. Bentuk eksklusi sosial pada pekerja sistem *outsourcing* dapat berbeda-beda pada berbagai macam industri, karena setiap industri memiliki karakteristik kerjanya masing-masing.

Salah satu industri yang ditengarai banyak menyerap tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* adalah industri perbankan yang menerapkan sistem ini pada berbagai divisinya, dan tidak terkecuali pada bank dengan status BUMN. Industri perbankan merupakan sebuah industri yang sangat rentan dengan isu-isu baik lokal maupun internasional. Industri perbankan juga bisa dikatakan merupakan urat nadi dari sektor keuangan baik makro maupun mikro, sehingga banyak intervensi yang diberlakukan pemerintah kepada industri ini. Salah satu bentuk intervensi yang dilakukan oleh pemerintah lewat Bank Indonesia adalah dibentuknya sebuah badan yang khusus mengatur dan merancang sistem perbankan yang sehat dan baik di Indonesia yaitu Arsitek Perbankan Indonesai (API). API memiliki tujuan untuk mencapai suatu sistem perbankan yang sehat, kuat dan efisien guna menciptakan kestabilan sistem keuangan dalam rangka membantu mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.²⁰ API bertanggung jawab penuh untuk membuat rancang biru (*blue print*) sistem perbankan di Indonesia.

Dalam rangka efisiensi sistem perbankan di Indonesia API seringkali mengeluarkan peraturan yang mempengaruhi kinerja dari dunia perbankan. Salah satunya yang saat ini marak adalah penerapan *Single Presence Policy* dimana Bank yang memiliki kepemilikan yang sama akan dirampingkan dengan jalan merger, pembentukan *holding company*, atau penjualan saham, yang paling lambat diproyeksikan selesai pada tahun 2010.²¹ Peraturan yang diberlakukan untuk efisiensi dalam dunia perbankan tersebut mau tidak mau turut berimbas pada sektor ketenagakerjaan dalam dunia perbankan itu sendiri. Dunia perbankan pada akhirnya membutuhkan sebuah sistem kerja

²⁰ Arsitektur Perbankan Indonesia. Diakses dari <http://www.bi.go.id/web/id/Perbankan/Arsitektur+Perbankan+Indonesia/>. Pada tanggal 25 Desember 2008. pukul 22:44.

²¹ Femi Adi Soempeno. *Pemilik Bank Girang, Karyawan Berang*, 16 Januari 2008. Diakses dari <http://kancutmerah.wordpress.com/2008/01/16/pemilik-bank-girang-karyawan-bisa-berang/>. Pada tanggal 1 Desember 2008. Pukul 13:21.

yang fleksibel untuk dapat mendukung kinerja mereka. Maka legalisasi sistem kerja *outsourcing* bagi seluruh bentuk industri juga disambut antusias di industri perbankan.

Salah satu divisi dalam industri perbankan yang banyak menerapkan sistem kerja *outsourcing* dan banyak menjadi perdebatan adalah pada divisi layanan kartu kredit, karena pada divisi ini fakta yang didapat di lapangan sudah tidak aneh lagi hampir semua sales pemasaran maupun para penagih hutang kartu kredit (*debt collector*) adalah para pekerja dengan sistem *outsourcing*.²²

Dari uraian tersebut maka menimbulkan pertanyaan penelitin, yaitu :

Bagaimana Bentuk Eksklusi Sosial yang Terjadi pada Pekerja *Outsourcing* Perbankan di Indonesia?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai eksklusi yang terjadi pada pekerja dengan sistem *outsourcing*. Karena sebagaimana kita ketahui sistem *outsourcing* saat ini menjadi fenomena tersendiri baik di Indonesia maupun dunia global pada umumnya. Dan penelitian ini mencoba memotret sisi lain dari sistem kerja *outsourcing* yaitu eksklusi sosial.

I.4 Signifikansi Penelitian

- a. Secara akademis : memberikan sumbangan pemikiran kepada Jurusan Sosiologi, khususnya bagi studi mengenai perburuhan dan ketenagakerjaan mengenai sudut pandang eksklusi sosial
- b. Secara praktis : diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai eksklusi yang terjadi pada pekerja *outsourcing*. Dari gambaran tersebut, penelitian ini diharapkan memberi saran kepada pihak pembuat kebijakan dan juga kepada berbagai aktor yang terkait.

²² *Outsourcing dan Eksploitasi Pekerja*. Diakses dari http://www.berpolitik.com/static/myposting/2007/10/myposting_178.html. Pada tanggal 9 Desember 2008. pukul 22.13.

I.5. Kerangka Pemikiran

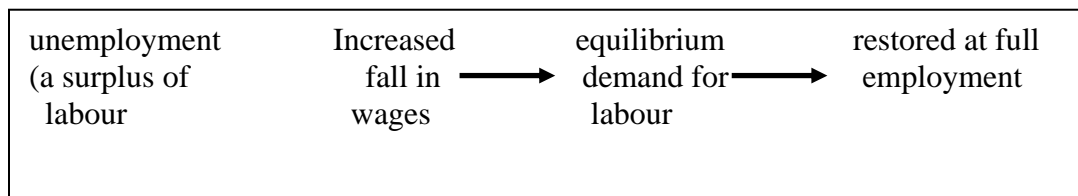
I.5.1 Pasar Kerja

Pasar kerja secara umum merupakan konsep yang menunjukkan interaksi antara *supply* (jumlah orang yang bersedia untuk kerja atau angkatan kerja) dan *demand* (jumlah lapangan kerja yang tersedia) dan nilai upah.²³ Membicarakan pasar kerja tidak bisa terlepas dari prinsip yang ada dalam sistem ekonomi. Bentuk pasar kerja juga mengalami perubahan sesuai dengan keadaan pasar (*market*), yang dipengaruhi oleh mazhab ekonomi yang populer saat itu.

Pada masa teori ekonomi klasik (*classic economy theory*) yang didominasi oleh pemikiran dari tokoh ekonomi Adam Smith, pasar kerja didominasi oleh bentuk yang mencerminkan pasar bebas (*free market*). Aliran ekonomi klasik ditandai dengan penghargaan yang tinggi bagi individu, dimana individu dipercaya mampu mengeksplorasi potensi dirinya secara maksimal yang nantinya akan mewujudkan kesejahteraan tidak hanya bagi dirinya sendiri tapi juga bagi lingkungan sekitarnya, untuk itu peran negara sebisa mungkin diminimalkan agar tidak menghambatnya.²⁴ Ciri ini kemudian menjadi dasar bagi sistem ekonomi kapitalis yang memberikan kebebasan penuh bagi individu tanpa campur tangan negara didalamnya. Akibatnya pasar kerja menjadi kewenangan pasar sepenuhnya tanpa diproteksi oleh Negara.

Aliran ekonomi klasik berasumsi bahwa keadaan pekerja sempurna (*full employment*) akan terjadi apabila pasar dibiarkan untuk bergerak bebas, dengan persyaratan pasar kerja berjalan sebagaimana mestinya dan terdapat jumlah pengangguran yang besar, maka kemudian akan membentuk skema seperti berikut

Bagan 1 : Skema Terjadinya *Full Employment* dalam Pasar Kerja Klasik dan Neo Klasik²⁵



Lynne Rienner Pub. Hlm 58.

²⁵ *Economic Theory*. Diakses dari <http://www.interzone.com/~cheung/index.html> pada 20 November 2008 pukul 5;33



Berdasarkan skema diatas, diasumsikan bahwa dalam keadaan jumlah pengangguran yang besar maka otomatis terjadi pasokan (*supply*) angkatan kerja yang berlebihan (*surplus of labour*), yang kemudian berpengaruh pada turunnya nilai upah bagi para pekerja, dengan turunnya upah maka pemodal otomatis akan menyerap tenaga kerja dengan jumlah yang besar sehingga terjadi keseimbangan permintaan bagi jumlah pekerja dan membentuk keadaan pekerja sempurna (*full employment*).

Bentuk ideal pasar kerja yang dibentuk oleh sistem kapitalis mulai mengalami goncangan saat terjadinya krisis yang dipicu oleh berbagai hal, yaitu peristiwa keruntuhan pasar saham *Wall Street* dan depresi besar, disusul terjadinya Perang Dunia II, peristiwa-peristiwa ini mengakibatkan terjadinya pengangguran dalam jumlah yang besar.²⁶ Kebebasan yang diberikan penuh kepada pasar dianggap gagal untuk memberikan proteksi bagi kesejahteraan masyarakat. Sebagai kritik terhadap mazhab ekonomi klasik, maka J.M Keynes mengusulkan sebuah pemikiran bahwa negaralah yang harus mengambil alih kekacauan yang terjadi, dengan asumsi bahwa ekonomi (tanpa campur tangan otoritas pemerintah) tidak punya kecenderungan alamiah untuk menciptakan *full employment*, mempekerjakan penuh faktor produksi, tanpa terjadinya pengangguran modal dan tenaga, sehingga ketika regulasi pasar (*self regulation*) gagal menciptakan kesempatan kerja, pemerintah harus mengadakan intervensi untuk menyediakannya.²⁷ Kesejahteraan warga negara menjadi tanggung jawab penuh negara, termasuk dalam penyediaan lapangan kerja. Sebagai implikasinya, pemerintah mulai mengintervensi pasar menggunakan cara seperti produksi publik (*public production*), regulasi harga, *franchise bidding*, penerapan pajak, subsidi dan relokasi terhadap hak-hak properti.²⁸

²⁶ I Wibowo, Francis Wahono.2003. *Neoliberal*. Yogyakarta:Cindelas Pustaka Rakyat Cerdas. Hlm 17

²⁷ *Ibid.*, Hlm 18.

²⁸ Ha-Joon Chang.2003. *Globalization, Economic, and the Role of the State*. London&New York:Zeed Books. Hlm 47

Akan tetapi kepopuleran pemikiran Keynes tidak bertahan lama, karena pada akhir tahun 1973 terjadi resesi ekonomi, pengangguran dan inflasi harga mencapai lebih dari 20% di sejumlah Negara, serta meluasnya ketidakmampuan negara dunia ketiga membayar hutangnya.²⁹ Keadaan ini terjadi diyakini sebagai akibat dari kegagalan negara dalam mengemban beban yang menjadi tanggung jawabnya. Maka para ekonom kemudian mulai beralih lagi pada bentuk ekonomi kapitalis atau biasa disebut sebagai aliran Neo klasik (*Neo Classic economy*) yang asumsi dasarnya tidak jauh berbeda dengan aliran ekonomi Klasik. Dimana mekanisme pasar dianggap sebagai jalan keluar terbaik untuk memecahkan krisis yang terjadi. Untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dan keadaan Ipekerja sempurna, maka aliran Neo klasik lebih memilih meningkatkan nilai inflasi dan memangkas pengeluaran publik (yang mereka anggap sebagai penyebab utama malaise ekonomi saat itu) serta tidak mau menerapkan sistem ekonomi campuran dan lebih menginginkan Negara kembali pada fungsi dasarnya dengan cara privatisasi atau mengkontrakkan sejumlah fungsi Negara.³⁰

Dalam pandangan aliran Neo klasik fungsi negara dapat dilihat dalam 3 bentuk utama, yang pada intinya merupakan kritik dari diberlakukannya pendekatan ekonomi kesejahteraan sosial (*welfare economics approach*).³¹ Pertama, mengenai filosofi kontrak politik yang menyatakan bahwa fungsi dari negara tidak lebih sebagai pengamat (*night-watchman*) dan efisiensi ekonomi dapat terjadi apabila individu diberikan kebebasan penuh. Kedua, fungsi negara dalam ekonomi modern gagal karena berbagai keterbatasan yang dimiliki oleh negara seperti biaya informasional (*informational cost*) dan ketidakpastian yang besar, para ekonom Neo klasik percaya bahwa spontanitas dari pasar justru lebih efisien ketimbang perencanaan yang dilakukan oleh negara. Ketiga, negara tidak terbukti sebagai pelindung utama bagi warganya, karena kegagalannya untuk membentuk negara kesejahteraan (*welfare state*), sebaiknya negara hanya dipandang sebagai agen yang mengatur para aparaturnya (termasuk didalamnya politisi, birokrat dan kelompok kepentingan lainnya) dimana keterlibatannya dalam mengatur pasar hanya akan menimbulkan ketidakefisienan daripada memperbaiki kekacauan pasar.

²⁹ I Wibowo & Francis Wahono. *Op. Cit.* Hlm 21.

³⁰ *Ibid.*, Hlm 21.

³¹ Lihat, Ha-Joon Chang. 2003. *Globalization, Economic Development and the Role of the State*. London & New York: Zed Books. Hlm.47

Dengan pandangan yang diberikan aliran Neo klasik dapat dikatakan bahwa pasar diberikan kebebasan penuh untuk mengatur keseimbangannya sendiri. Dalam aliran Neo klasik pasar ideal digambarkan dengan 2 tipe, yaitu kompetisi dan monopoli yang sempurna.³² Bentuk pasar tersebut secara langsung berpengaruh terhadap kondisi pasar kerja. Sesuai dengan prinsip aliran Neo klasik yang tidak menyertakan campur tangan negara, maka bagi para angkatan kerja juga tidak ada jaminan untuk masuk dalam dunia kerja. Terkait dengan asumsi yang diberikan oleh aliran Klasik, maka setiap kreativitas individu yang menghasilkan komoditi (berbentuk bisnis) secara langsung akan membuka lapangan kerja baru, yang berarti tidak hanya mensejahterakan individu itu sendiri tetapi juga individu lainnya.³³ Para angkatan kerja yang minim akan modal pada akhirnya menjadi tergantung pada pemilik modal (kapital) dalam penyediaan lapangan kerja.

Dalam perspektif Neo klasik pasar kerja yang ideal digambarkan apabila pekerja memiliki kebebasan untuk mengalokasikan jasanya sebagai respon atas peluang upah, sedangkan perusahaan memiliki kebebasan untuk mengatur kekuatan pekerja sebagai respon atas keuntungan (*profit*), dalam kerangka tersebut fungsi *collective bargaining* dijalankan oleh serikat buruh, yang memiliki kekuatan untuk menyelenggarakan peraturan dalam hal perekrutan dan pemecatan, pesangon, upah minimum, dll.³⁴ Sehingga posisi tawar (*bargaining position*) antara buruh dan pengusaha menjadi seimbang dan dapat berinteraksi secara sehat.

Tetapi kenyataannya, pasar kerja yang ideal tersebut sulit untuk terlaksana. Posisi antara pengusaha dan buruh adalah posisi yang timpang, pengusaha dengan kekuatan modalnya (kapital) dapat dengan mudah memiliki kekuasaan (atau *power*, dalam hal ini posisi tawar) yang lebih tinggi daripada buruh.³⁵ Apalagi dalam pasar kerja sebenarnya, jumlah *supply* (angkatan kerja) akan dipastikan lebih tinggi jumlahnya daripada *demand* (jumlah lapangan kerja), sehingga mempengaruhi posisi tawar buruh terhadap pengusaha.

³² Carlo Trigilia.2002. *Economic Sociology: State, Market and Society in Modern Capitalism*. Massachusetts: Blackwell Publishing. Hlm. 138.

³³ Lihat, John Rapley.1996.*Understanding Development: Theory and Practice in the Third World*. London: Lynne Rienner Publishing. Hlm 56

³⁴ Iyanatul Islam.2001.*Beyond Labour Market Flexibility : Issues and Options for Post-Crisis Indonesia*. Journal of the Asia Pacific Economy :Routledge Taylor and Francis Ltd. Hlm 305

³⁵ Lihat kritik Marx kepada aliran Neo Klasik dalam Lynne Gouliquer.2000. *Pandora's Box : The Paradox of Flexibility in Today Workplace*. *Current Sociology*. London, Thousand Oaks, CA and New Delhi: SAGE Publication. Vol. 48(1):29-38. Hlm 2-3.

Aliran neo klasik memandang pekerja sebagai sebuah variabel yang dapat diatur guna memenuhi penawaran dan permintaan dalam sebuah pasar agar tercipta kompetisi yang sempurna dalam pasar bebas, untuk mewujudkannya maka para aktor dalam pasar (pemodal atau pengusaha dan pekerja) tidak perlu diatur dalam sebuah regulasi dan diberikan kebebasan mutlak untuk meningkatkan keuntungan atau profit. Pemodal (*capital*) memerlukan kontrol yang tidak terbatas terhadap diri pekerja, maka dari itu pemenuhan kemandirian kerja (*job security*) secara penuh tidak mungkin terlaksana juga kebebasan untuk mengatur upah, dengan kata lain kapital membutuhkan fleksibilitas untuk dapat bertahan (*survive*).³⁶

Asumsi-asumsi yang diusung oleh aliran Neo klasik tidak hanya diberlakukan pada negara-negara barat saja sebagai asal dari aliran ini bermula. Para ekonom barat meyakini bahwa aliran Neo klasik merupakan tipe ideal yang harus diterapkan apabila sebuah negara menginginkan terciptanya pembangunan. Hal ini terlihat dari penerapan pemikiran aliran Neo klasik dalam setiap bentuk kebijakan yang diterapkan oleh lembaga donor barat terutama IMF dan Bank Dunia (yang juga menjadi alasan mengapa ideologi ini cepat menyebar).³⁷ IMF dan Bank Dunia, dua lembaga donor barat yang bergerak dalam bidang ekonomi yang bisa disebut sebagai *International Finance Institute / IFIs*, kerap kali memberikan kebijakan yang kental akan pemikiran dari aliran Neo klasik yang diperkenalkan kepada banyak pemerintahan di dunia sejak awal tahun 1980.³⁸

Dengan mengacu pada bentuk pasar ideal dalam aliran neo klasik yaitu adanya kompetisi dan monopoli yang sempurna, maka pasar bebas menuntut akan sebuah keadaan dimana ruang gerak menjadi tidak terbatas (*borderless*) yang juga digambarkan dalam suatu kondisi globalisasi. Globalisasi sendiri mengacu pada fakta bahwa saat ini kita hidup dalam satu dunia, sehingga tidak ada jarak antara individu, kelompok dan

³⁶ Lihat, Hans-Peter Blossfeld, Sandra Buchholz et al. 2005. *Flexibility Process and Social Inequalities at Labor Market Entry and in the Early Career*. Bamberg Germany: Faculty of Social and Economic Sciences Otto Friedrich University Bamberg. Hlm 2

³⁷ Lihat, John Rapley. 1996. *Understanding Development: theory and practice in the third world*. London : Lynne Rienner Pub. Hlm 55.

³⁸ Kiely, Ray and Marfleet, Phil. 1998. *Globalisation and the Third World*. Taylor & Francis. Diakses dari from: <http://www.myilibrary.com/Browse/open.asp?ID=5680&loc=cover> Pada tanggal 19 November 2008. pukul 05.00

Negara.³⁹ Dengan tidak adanya batas dan tingginya homogenitas dalam nilai-nilai ekonomi yang dianut, maka akan mempermudah akumulasi modal yang terjalin. Hal tersebut terjadi sebagai akibat intervensi dari lembaga-lembaga donor terhadap pembentukan perekonomian di Negara dunia ketiga.

Pada Negara dunia ketiga kehadiran aliran Neo klasik ditandai dengan perjanjian struktural, yang pada prinsipnya mencoba membuat efisiensi pada pasar dan Negara untuk meningkatkan tujuan dari teori Neo klasik yang menempatkan pasar sebagai yang utama, dan negara sebagai peran kedua dalam pembangunan, serta menempatkan kebebasan serta potensi individu, kreatifitas dan kepintaran individu.⁴⁰

Bentuk aplikasinya diterjemahkan dalam SAP (*Structural Adjustment Package*) yang didalamnya berisi pengetatan anggaran, dan kebijakan tentang inflasi (*disinflationary*), privatisasi perusahaan-perusahaan milik Negara, perdagangan liberal, *currency devaluation*, dan kebijakan ekonomi secara umum termasuk didalamnya kebijakan finansial dan pasar kerja.⁴¹ Pada akhirnya hal tersebut berpengaruh pula pada bentuk pasar kerja di dunia ketiga. Kebijakan pasar tenaga kerja mengharapkan akan penekanan upah dengan mengurangi kontrol terhadapnya, rendahnya upah dipercaya akan meningkatkan tingkat investasi dan meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja.⁴² Fleksibilitas yang merupakan jalan bagi kapital untuk bertahan juga terjadi dalam pasar kerja.

Fleksibilitas sendiri sebagai konsep yang penting dalam pasar kerja Neo klasik merupakan konsep yang sulit untuk didefinisikan secara tepat. Bagi sebagian penulis, fleksibilitas merupakan konsep yang berfungsi untuk melegitimasi segala pendekatan yang bersifat pembongkaran (*destruction*) ataupun reorganisasi dalam sebuah bentuk yang baru, untuk mengurangi krisis-krisis yang terjadi.⁴³ Fleksibilitas muncul sebagai

³⁹ Anthony Giddens. *Sociology* 5th Edition. United Kingdom: Polity Press. 2006. Hlm 50

⁴⁰ John Rapley. *Op.Cit.*, Hlm 71

⁴¹ *Ibid.*, Hlm 71

⁴² John Rapley. *Op.Cit.*, Hlm 99

⁴³ Danielle Meulders, Luc Wilkin. 1991. *Labour Market Flexibility: Critical Introduction to the Analysis of a Concept*. Dalam Discussion Paper International Labour Studies. 1991. *Labour Market Flexibility*. Geneva: International Labour Organization. Hlm 2

sebuah bentuk penyesuaian untuk mempertahankan keberlangsungan hidup, dari perubahan yang terus menerus terjadi.⁴⁴

Membicarakan fleksibilitas pada akhirnya membicarakan pengaruh yang terjadi pada 2 level institusi, yaitu pasar kerja (*labour market*) dan perusahaan.⁴⁵ Pada pasar kerja perdebatan mengenai fleksibilitas terfokus pada pengaruhnya terhadap institusi ekonomi yang lebih besar, khususnya peraturan pemerintah dalam efisiensi pasar kerja (*volume of labor*), dan dalam tingkat perusahaan penekanannya terfokus pada bagaimana organisasi tersebut dapat berjalan lebih responsif dan efisien, termasuk didalamnya bagaimana mengelola pekerja (*organization of work*).

Strategi Fleksibilitas pasar kerja menurut *Maulder and Wilkin* dilakukan dalam 2 hal yaitu eksternal dan internal.⁴⁶ Pengertian fleksibilitas eksternal dan internal diadopsi oleh *Belanger Jacques* dari pemikiran *Maulder and Wilkin* yang pengertiannya sebagai berikut, strategi fleksibilitas internal mengacu pada upaya untuk meningkatkan kemampuan untuk mengatur perubahan keadaan yang terjadi lewat modifikasi pada pasar kerja internal atau pada pengorganisasian produksi, sedangkan strategi fleksibilitas external juga mencoba untuk mempertinggi kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi, tetapi terutama dengan jalan pasar kerja eksternal.⁴⁷

Secara umum fleksibilitas eksternal menekankan interaksi yang terjadi antara perusahaan (*work place*) dengan lingkungannya termasuk didalamnya adalah lapangan kerja sebagai penyedia pekerja bagi perusahaan. Sedangkan fleksibilitas internal menekankan pada bentuk kerja atau sistem kerja yang kemudian diterapkan oleh perusahaan (*work place*) saat pekerja sudah berada dalam lingkup perusahaan atau bisa juga disebut *labour production*. Interaksi tersebut apabila digambarkan dalam bagan akan menjadi seperti dibawah ini.

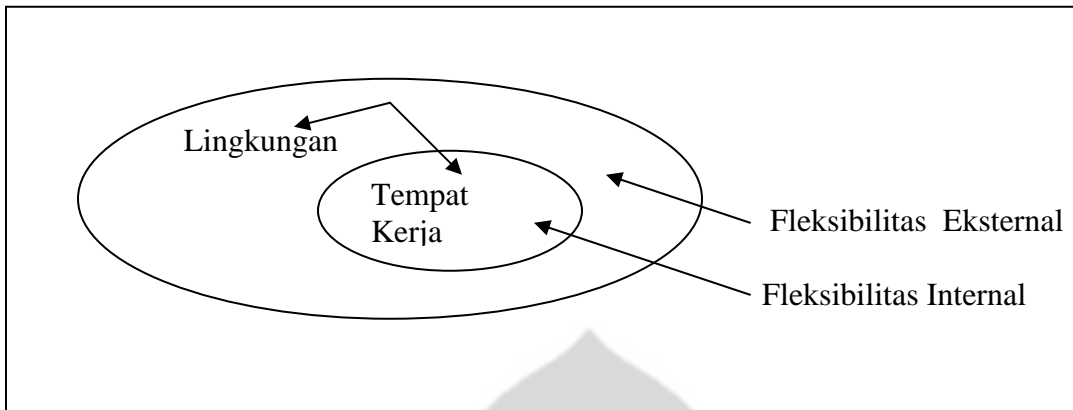
⁴⁴ Lynne Gouliquer.2002. *Pandora's Box : The Paradox of Flexibility in Today Workplace*. *Current Sociology*. London, Thousand Oaks, CA and New Delhi: SAGE Publication. Vol. 48(1):29-38. Hlm 4.

⁴⁵ Belanger, Jacques. *Internal versus external labour flexibility: a two-plant comparison in Canadian manufacturing*. Diakses dari <http://www.allbusiness.com/human-resources/workforce-management/650679-1.html> Pada tanggal 3 November 2008 pukul 23.00.

⁴⁶ , Daniele Meulders dan Luc Wilkin. *Op.Cit.*,Hlm 3.

⁴⁷ Belanger, Jacques. *Log.Cit*.

Bagan 2 : Pemetaan terhadap Fleksibilitas Eksternal dan Fleksibilitas Internal



Terdapat 5 bentuk fleksibilitas yang banyak diterapkan oleh pengusaha yaitu⁴⁸

1. Fleksibilitas Numerik (*numerical flexibility*), di mana perusahaan memiliki kewenangan untuk mengatur jumlah dari pekerja, contohnya dengan menggunakan kontrak atau pemberhentian sementara (*layoff*)
2. Eksternalisasi (*externalization*), yang berarti perusahaan memberikan beberapa pekerjaan kepada pihak lain (*outsourcing*) yang dilakukan lewat sistem subkontrak
3. Fleksibilitas upah (*wage flexibility*) yang menggambarkan kewenangan pengusaha dalam mengatur upah atau keuntungan sesuai dengan keadaan pasar yang sedang berlaku.
4. Fleksibilitas waktu kerja (*temporal flexibility*) yang berarti kewenangan untuk mengatur waktu kerja
5. Fleksibilitas fungsional (*functional flexibility*) yang mengacu pada tingkat kemampuan pekerja untuk dapat melakukan beberapa jenis pekerjaan, yang dilakukan dengan cara training, dan pendidikan lanjutan sebagai insentif bagi pekerja.

Bentuk dari fleksibilitas diatas dapat dipetakan menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami apabila dikaitkan dengan strategi fleksibilitas internal dan eksternal, serta level

⁴⁸ Hans-Peter Blossfeld. Sandra Buchholz. *Op.Cit.*,Hlm 5

institusi yang terkena dampaknya yaitu kapasitas kerja dan organisasi kerja, seperti dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2 : Pemetaan Strategi Fleksibilitas⁴⁹

Flexibility	External	Internal
<i>Volume of Labour</i> (Kapasitas pekerja)	<i>Numerical flexibility</i> (Fleksibilitas Numerik) Contohnya: <i>frequent layoff</i> (pemberhentian sementara), <i>recall</i> (pemanggilan kembali)	<i>Working time flexibility</i> (Fleksibilitas waktu kerja) Contohnya: <i>Flexitime</i> (waktu kerja yang fleksibel), <i>planned overtime</i> (pemberlakuan lembur), <i>short time</i> (penyempitan waktu kerja) <i>Wage flexibility</i> (fleksibilitas upah)
<i>Organization of work</i> (Organisasi Kerja)	<i>Externalization</i> (eksternalisasi) Cotohnya: <i>Subcontracting</i> (subkontrak)	<i>Functional flexibility</i> (fleksibilitas fungsional) Contohnya: <i>multi skilling</i>

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa strategi eksternal dalam konteks kapasitas kerja diterapkan dalam bentuk fleksibilitas numerikal, dimana perusahaan bebas mengatur jumlah pekerja yang dibutuhkannya, interaksi dalam fleksibilitas eksternal antara labour market sebagai penyedia pekerja dan tempat kerja (*work place*) diperlihatkan dari jumlah pekerja yang kemudian terserap maupun tidak kedalam tempat kerja sesuai dengan kebutuhan, dalam kasus ini bisa dikatakan menekankan kepada tingkat pergantian pekerja (*labour turnover*) yang diterjemahkan dalam bentuk pemberhentian sementara (*frequent layoffs*), dan pemanggilan kembali (*recall*), ataupun bentuk sistem kerja non-permanen lainnya. Sedangkan strategi eksternal dalam konteks Organisasi kerja (*organization of work*) dilakukan dengan melakukan eksternalisasi atau pengalihan beberapa pekerjaan kepada pihak lain, dalam hal lingkungan organisasi. Strategi internal dalam konteks kapasitas pekerja (*volume of labour*) dilakukan dalam bentuk penyesuaian waktu kerja (*working time*) sesuai dengan tuntutan pasar. Serta strategi internal dalam konteks organisasi kerja (*organizational of work*) dilakukan

⁴⁹ Belanger and Jacques. *Log.Cit.*, dengan perubahan.

dengan jalan melakukan fleksibilitas fungsional (*functional flexibility*), dimana pekerja didorong untuk dapat mengerjakan beberapa tugas sekaligus (*multiskilling*).

I.5.2 Eksklusi Sosial Sebagai Dampak dari Fleksibilitas Pasar Kerja

Perubahan yang terjadi pada akhirnya memberikan konsekuensi tersendiri bagi kalangan pekerja atau buruh. Keadaan tersebut terutama terjadi sebagai akibat dari penerapan bentuk fleksibilitas numeric (*numerical flexibility*) yang cenderung merubah hubungan kerja menjadi bentuk yang non-permanen, agar dapat mempermudah tingkat pergantian pekerja (*labour turnover*) yang diharapkan. Menurut Breen daya tarik terhadap perjanjian kerja jangka panjang (*long-term commitment*) mengalami penurunan di kalangan pengusaha dewasa ini, sebagai akibat dari ketidakpastian yang terjadi dalam pekerja, modal, komoditas, dan pasar keuangan.⁵⁰

Model kerja dibentuk menjadi model yang tidak memasukkan komponen keamanan (*security*) didalamnya, atau bisa disebut sebagai keamanan bekerja (*employment insecurity*), yang merupakan esensi dari sistem kerja non-standar atau non-permanen.⁵¹ Berikut tabel dibawah akan menjelaskan perubahan model kerja dari bentuk kerja permanent (tradisional) menjadi bentuk kerja non-permanen (terkini).

Tabel 3 : Perubahan Model Kerja⁵²

Model Kerja "Tradisional"	Model Kerja "Terkini"
Jangka panjang, kemungkinan sampai usia pensiun	Jangka pendek dan rotasi kerja
Pekerjaan tetap	Kontrak, <i>Casual</i> , <i>Outsourcing</i>
Adanya kepastian bekerja (<i>job security</i>)	Yang terpenting dapat bekerja (<i>employability security</i>)
Adanya promosi jabatan	Kerja jaringan

⁵⁰ Hans-Peter Blossfeld. Sandra Buchholz. *Op.Cit.*,Hlm 5

⁵¹ Leah F. Vosko, Nancy Zukewich, Cynthia Cranford.2003. *Precarious jobs: a new typology of employment*. Canada: Statistics Canada. Catalogue no. 75-001-XIE. Hlm. 17

⁵² Indah Saptorini, Jafar Suryomenggolo.2007.*Kekuatan Sosial Serikat Buruh, Putaran Baru dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*. Jakarta:. Trade Union Right Centre (TURC). Discussion Paper No.4. Hlm 16.Konsep *mutiskilling* dan *mutitasking* adalah tambahan penulis.

Ada deskripsi kerja yang jelas	Buruh dituntut dapat melakukan berbagai pekerjaan (<i>multi skilling</i> atau <i>multi tasking</i>)
--------------------------------	---

Berdasarkan tabel diatas model kerja yang terbentuk sebagai konsekuensi dari pasar kerja yang fleksibel cenderung menafikkan fungsi dari pasar kerja itu sendiri yang seharusnya juga menjamin hak-hak pekerja didalamnya. Secara normatif pasar kerja bukan hanya sebuah institusi yang menyediakan tenaga kerja saja, tetapi juga harus mencukupi permasalahan kondisi kerja yang memadai, karir dan keamanan kerja (*job security*), proteksi kolektif lewat serikat buruh yang aktif dan kuat, dan program jaminan sosial (*social security*) yang memungkinkan anggota didalamnya mendapat jaminan terhadap keberlangsungan sosial ekonominya.⁵³ Model kerja terkini bertendensi menjadi pekerjaan yang beresiko tinggi (*precarious job*), karena banyak ketidakpastian yang didapat oleh pekerja didalamnya.

Pekerjaan dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang beresiko tinggi dapat dilihat melalui pendekatan dari Rodgers (1989) yang mengidentifikasikannya dalam 4 dimensi⁵⁴:

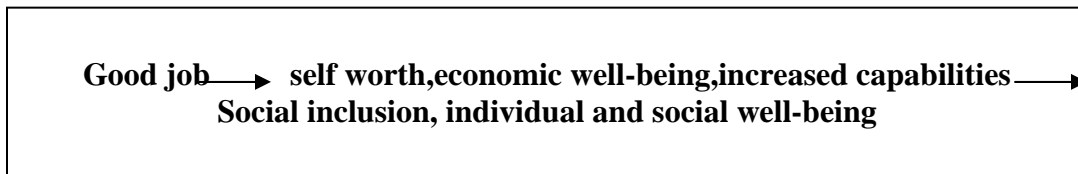
1. tingkat dari ketidakpastian untuk melanjutkan pekerjaan tersebut, menekankan pada masa depan dan resiko untuk kehilangan pekerjaan
2. gagasan dari control terhadap proses tenaga kerja (*labour process*), menghubungkan dimensi ini dengan kehadiran atau keberadaan dari serikat buruh dan sebab itu memberi control pada keadaan kerja, upah, dan langkah kerja
3. tingkat proteksi dari segi regulator apakah pekerja mendapat akses yang sama dalam proteksi regulasi lewat keterwakilan dalam serikat ataupun hukum.
4. tinjauan kritis mengenai upah.

Pekerjaan yang tergolong dalam pekerjaan beresiko tinggi tidak dapat memenuhi kriteris yang dituntut ada dalam sebuah pekerjaan layak (*good job*). Sebuah pekerjaan layak menurut *Charlotte A.B Yates* dan *Belinda Leach* dapat memberikan faktor-faktor peningkatan dalam diri pekerjaanya, seperti dapat dilihat dalam bagan dibawah ini.

⁵³ Hari Nugroho.2008, Mei..*Social Exclusion in the Flexible Labout Market: Workers Conditions at the Manufacturing Industries in Indonesia*.Makalah dipresentasikan dalam Konferensi ASEAN Inter-University on Development, Manila, Philipina . Hlm 3.

⁵⁴: Leah F. Vosko, Nancy Zukewich. *Op.Cit.* Hlm 19.

Bagan 3: Skema Pekerjaan Layak⁵⁵



Pada tabel digambarkan bahwa sebuah pekerjaan yang layak bisa meningkatkan perasaan berharga, kemakmuran ekonomi, dan peningkatan kemampuan sehingga menghasilkan inklusi sosial (*social inclusion*) serta keamanan individu dan sosial.

Maraknya pekerjaan beresiko tinggi tidak serta merta menghilangkan keberadaan pekerjaan yang layak. Menurut Rodger dengan fenomena yang terjadi saat ini terjadi dualisasi sistem kerja (*dualization of work*), pada satu sisi “pekerjaan buruk” dengan akses yang mudah untuk masuk kedalamnya tetapi dengan kecenderungan kemiskinan terkonsentrasi didalamnya, disisi lainnya “pekerjaan layak” dengan akses untuk masuk yang terbatas dimana didalamnya menyediakan tingkat keamanan dan kondisi kerja yang lebih tinggi.⁵⁶

Untuk dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi para angkatan kerja bukanlah hal yang mudah, mereka tidak memiliki kontrol akses yang membutuhkan kekuatan (*power*) untuk masuk kedalamnya. Mereka yang memiliki kekuatan adalah mereka yang memiliki modal, dan cenderung tidak membuka akses tersebut secara merata. Dengan kata lain terjadi *social closure* untuk masuk pada pekerjaan layak. *Weber* menggunakan istilah *closure* untuk menunjuk pada proses subordinasi, dimana salah satu kelompok memonopolisasi keuntungan dengan menutup kesempatan kepada pihak luar yang dapat dikategorikan sebagai inferior atau *ineligible* (orang yang tidak memenuhi syarat).⁵⁷

Keadaan tersebut bagi para pekerja menurut Rodgers dengan adanya tekanan dan rendahnya karakteristik nilai sosial didalam pekerjaan ini (pekerjaan beresiko tinggi) itu

⁵⁵. Charlotte A.B Yates, Belinda Leach.2006. *Why “Good” Jobs Leads to Social Exclusion*. Economic and Industrial Democracy; 27;341.Hlm 342-343.

⁵⁶ Gerry Rodgers, Charles Gore, et al. 1995.*Social Exclusion:Rhetoric Reality Responses*. Geneva:ILO. Hlm.46

⁵⁷ *Ibid*. Hlm 69

berarti sangat mungkin untuk masuk (*included*) kedalam pasar kerja tetapi dalam waktu yang sama tereksklusi (*excluded*) dari pasar kerja yang layak (*good labour market*).⁵⁸

Eksklusi sosial merupakan keadaan dimana individu tidak dapat mengakses sumber daya yang merupakan hak-hak nya. Dalam pengertian yang diberikan oleh *Robin Peace* eksklusi sosial merupakan permasalahan multidimensional, mengenai keterbatasan terhadap sumber daya atau pengingkaran terhadap hak sosial, maka dari itu eksklusi sosial dapat dikatakan sebuah proses yang dinamis.⁵⁹ Konsepsi mengenai eksklusi sosial sendiri muncul pertama kali di Prancis pada tahun 1974 untuk menyebut beberapa kategori kelompok individu yang pada saat itu tidak diproteksi oleh jaminan sosial (*social insurance*) tetapi dilabelkan sebagai permasalahan sosial (*social problem*).⁶⁰ Banyak definisi yang menghubungkan eksklusi sosial (*social exclusion*) dengan kemiskinan, dengan alasan bahwa yang menyebabkan seorang individu tidak memiliki akses terhadap sumber daya berasal dari kemiskinan yang dialaminya. Tidak demikian halnya dengan negara-negara Eropa yang memahami bahwa eksklusi sosial berbeda dengan kemiskinan, kemiskinan berkaitan dengan distribusi penghasilan (*distributional outcome*), sedangkan eksklusi adalah proses yang berelasi dengan menurunnya partisipasi, solidaritas, dan akses.⁶¹ Pemikiran tersebut juga sejalan dengan tulisan dalam *Haralambos* dan *Holborn* yang menyatakan bahwa kemiskinan sendiri mengacu pada ketiadaan terhadap sumber daya materi, padahal seluruh definisi eksklusi sosial juga mencakup pengertian yang lebih luas dimana seorang individu berada pada posisi dirugikan dalam masyarakat.⁶² Seperti yang dinyatakan oleh Byrne:

*"exclusion is something that is done by people to other people, therefore the socially excluded cannot be seen as an underclass"*⁶³

Dalam argumennya tersebut Byrne tidak memandang eksklusi sosial mutlak hanya terjadi pada individu-individu yang dikategorikan "*underclass*" (kelas bawah / miskin) saja, tetapi bisa terjadi pada individu dalam kelas apapun.

⁵⁸ Gerry Rodgers, Charles Gore, et al. *Op.Cit.*,Hlm 46.

⁵⁹ Robin Peace.2001. *Social Exclusion : A Concept in Need of Definition?*. New Zealand : Social Policy Journal of New Zealand. Issue 16, July 2002. Hlm 26.

⁶⁰ Hillary Silver, S. M. Miller.*Social Exclusion: The European Approach to Social Disadvantage*. Hlm 2.

⁶¹ *Ibid*. Hlm. 2

⁶² Haralambos Holborn.2004. *Sociology Themes and Perspective*. London:Collins.Hlm 251

⁶³ *Ibid*. Hlm 251

Mengacu pada pengertian yang diberikan oleh *Byrne*, maka Pada sebuah proses eksklusivitas dapat dipastikan terdapat agen-agen yang menyebabkan eksklusivitas terjadi, agen tersebut bisa merupakan sebuah institusi, kelompok dominan, atau dapat juga individu yang berkuasa (*powerfull individual*)⁶⁴

.Eksklusivitas sosial bisa dikategorikan menjadi 2, yaitu eksklusivitas pasif dan aktif.⁶⁵ Eksklusivitas dikategorikan sebagai eksklusivitas aktif apabila disebabkan oleh adanya kebijakan baik dari pemerintah maupun agen lainnya yang dengan sengaja mengeksklusivitas sekelompok orang dari sebuah kesempatan. Sedangkan eksklusivitas pasif terjadi karena akses dari sebuah keadaan tanpa disengaja, misalnya karena kondisi ekonomi secara makro secara tidak langsung berakibat pada sulitnya sekelompok orang seperti orang muda dan mereka yang kurang memiliki keahlian menderita karena terpinggirkan dari proses ketenagakerjaan.

Mereka yang terpinggirkan dan banyak terjebak kedalam pekerjaan beresiko tinggi adalah para angkatan kerja dan orang-orang muda yang baru menapaki dunia kerja (*fresh graduate*).⁶⁶ Ada 2 alasan mengapa 2 kelompok tersebut yang banyak terserap kedalam jenis pekerjaan fleksibel.⁶⁷

1. Bertentangan dengan para pekerja yang sudah mumpuni yang kaya akan pengalaman bekerja, para angkatan kerja dan *fresh graduate* merupakan orang luar (*outsiders*) dalam pasar kerja. Mereka terbatas akan pengalaman kerja, senioritas, lobby, dan jaringan yang membuat mereka sulit untuk mendapatkan akses dalam pekerjaan yang layak.
2. Pengusaha yang merekrut para angkatan kerja harus melihat terlebih dahulu potensi pekerja dalam pekerjaan tersebut. Akan jauh lebih mengeluarkan biaya bila perusahaan memecat mereka para pekerja permanent. Sehingga pekerja yang berada pada awal karir mereka sangat mudah terjebak dalam fleksibilitas numerikal.-paling terakhir untuk direkrut dan paling utama untuk dipecat, terutama saat periode resesi ekonomi.

⁶⁴ Hillary Silver & S.M. Miller. *Op.Cit.*Hlm 5.

⁶⁵ Amartya Sen.2000..*Social Exclusion:Concept, Application, and Scrutiny*. Philipines: Social Development Papers No.1, Asian Development Bank. Hlm 15

⁶⁶ Hans-Peter Blossfeld. Sandra Buchholz. *Op.Cit* Hlm 6..

⁶⁷ *Ibid.*Hlm 6.

Mereka yang masuk kedalam pekerjaan beresiko tinggi diprediksi mengalami beberapa ketidakpastian diantaranya.⁶⁸

1. ketidakpastian ekonomi (*uncertainty economic*) yang terjadi saat pekerja dalam sistem part-time tidak mendapatkan upah yang layak.
2. ketidakpastian temporal (*temporal uncertainty*) terjadi saat mereka bekerja atas dasar kontrak
3. ketidakpastian social (*social uncertainty*) saat tidak mendapatkan tunjangan sosial, semisal tunjang pengangguran tidak didapatkan

1.5.3. Sistem Kerja *Outsourcing*

Salah satu bentuk sistem kerja yang marak setelah diberlakukannya fleksibilitas pasar kerja adalah sistem kerja *outsourcing*. Menurut Maurice Greaver., *outsourcing* dapat diartikan sebagai

*”the act of transferring some of an organization’s recurring internal activities and decision right to outside providers, as set forth in a contract”*⁶⁹

Dimana organisasi atau perusahaan melakukan pengalihan beberapa aktivitas internal serta pengambilan keputusannya kepada pihak lain dalam sistem kontrak. Sistem kontrak mutlak diberlakukan disini karena merupakan salah satu bentuk hubungan yang menguatkan fleksibilitas pasar kerja.

Adapun menurut Jane C. Linder mengartikan *outsourcing* sebagai pembelian *service* atau jasa secara terus menerus dari perusahaan lainnya yang menyediakan jasa tersebut, atau yang sebagian organisasi lain memang menyediakannya untuk diri mereka sendiri.⁷⁰

Dari dua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sebuah organisasi memiliki kewenangan untuk mengalihkan sebagian pekerjaan yang tidak dianggap sebagai pekerjaan inti nya (*non-core business*) kepada pihak lainnya, sedangkan pekerjaan yang tergolong sebagai pekerjaan inti (*core competence*) tetap dilakukan oleh perusahaan bersangkutan. Pekerjaan inti adalah istilah yang digunakan untuk “keahlian”

⁶⁸ Hans-Peter Blossfeld. Sandra Buchholz. *Op.Cit.*,Hlm 5.

⁶⁹ Greaver II, Maurice F. 1999.*Strategic Outsourcing A Structured Approach to Outsourcing Decision and Initiatives*.USA:AMA Publication. Hal 3.

⁷⁰ Jane C Linder *Op.Cit* Hlm.26

dan “ketrampilan inti” yang dimiliki perusahaan yang memungkinkannya unggul dalam mengembangkan dan memasarkan produk-produk berintikan keahlian tersebut.⁷¹

Keberadaan *outsourcing* diyakini akan mampu memberikan efisiensi yang signifikan bagi perusahaan yang bersangkutan. *Outsourcing Institute* mengumpulkan sejumlah alasan mengapa perusahaan-perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap aktifitas-aktivitas dan potensi keuntungan apa saja yang diharapkan diperoleh darinya.⁷²

- ⇒ Untuk meningkatkan fokus perusahaan
- ⇒ Memanfaatkan kemampuan kelas dunia
- ⇒ Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari reengineering
- ⇒ Mencakup dalam hal membagi resiko
- ⇒ Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri
- ⇒ Mempertinggi kemungkinan tersedianya dana capital
- ⇒ Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi
- ⇒ Dapat memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola

Selain itu keuntungan dilakukannya *outsourcing* bagi perusahaan adalah⁷³

- ⇒ Menghemat biaya
- ⇒ Memiliki kemampuan dalam berkonsentrasi dalam core business
- ⇒ Dapat mengimplementasikan inisiatif dengan lebih luas
- ⇒ Mendapatkan asset
- ⇒ Mendapatkan sumber daya dengan lingkungan / sistem yang baru dengan waktu yang cukup singkat
- ⇒ Kemampuan dan sumber daya yang lebih variatif
- ⇒ Akses yang lebih baik dalam metologi dan teknologi
- ⇒ Fleksibilitas yang lebih baik

Dengan menggunakan jasa *outsourcing* bukan berarti tidak memiliki resiko, disebutkan bahwa diantara kemungkinan bahaya yang perlu diperhatikan adalah :

⁷¹ Fahmi Mu'thi, Juli 1995. *Outsourcing Untuk Meningkatkan Efisiensi*. Majalah Manajemen dan Usahawan Indonesia No.7 Tahun XXIV. Hal 24-27

⁷² Ricardus Eko Indrajit, Richardus Djokopranoto. 2003. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Hlm 4

⁷³ John K Havley & Barbara Murphy Melby. 2002. *Business Process Outsourcing: Process Strategies and contracts*. USA: John Wiley & Sons. Hlm. 222

- ⇒ Kehilangan ketrampilan yang kritis
- ⇒ Kehilangan ketrampilan fungsional
- ⇒ Kehilangan kendala atas pemasok

I.6 Metode Penelitian

I.6.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif menginterpretasikan data dengan cara memberi arti terhadap data yang diperoleh, mengubah atau membuat data-data yang diperoleh tersebut dapat dimengerti.⁷⁴ Dengan menggunakan metode kualitatif diharapkan memahami secara mendalam pandangan, perasaan dan nilai-nilai yang dianut oleh subjek penelitian. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, peneliti dapat menggali informasi secara mendalam sehingga data yang diperoleh akan lebih kaya dan bervariasi. Dengan pendekatan ini diharapkan dapat memberi gambaran dengan jelas mengenai eksklusi sosial yang dialami oleh pekerja perbankan dengan sistem *outsourcing*.

I.6.2 Dimensi Penelitian

a. Berdasarkan Kegunaan

Berdasarkan kegunaannya penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian murni (*basic research* atau *academic research* atau *pure research*). Sebuah penelitian dikatakan sebagai penelitian murni karena ditujukan untuk mendapatkan pemahaman mendasar tentang kondisi sosial dan memberi kontribusi secara mendasar pada pengetahuan teoritis tanpa bermaksud memberikan alternatif terhadap pemecahan permasalahan tertentu.⁷⁵ Dalam penelitian ini peneliti ingin mendapatkan pemahaman mendasar tentang keadaan eksklusi sosial yang terjadi dalam sistem kerja *outsourcing* dalam industri perbankan dengan dikaitkan pada pengetahuan yang bersifat teoritis. Penelitian yang dilakukan ini tidak diperuntukkan untuk mencari sebuah pemecahan dari keadaan eksklusi sosial yang terjadi dalam sistem *outsourcing* pada industri perbankan, penelitian hanya

⁷⁴ W.Lawrence Neuman.2003. *Social Research methods, Qualitative and Quantitative Approach (5th Edition)*.New York: Allyn & Bacon. Hlm 48

⁷⁵ W. Lawrence Neuman, *Op.Cit.*, Hlm 23

b. Berdasarkan Tujuan

Jika dilihat dari dimensi tujuan, maka penelitian ini tujuannya adalah untuk menggambarkan (*descriptive*). Penelitian deskriptive memberikan suatu gambaran mengenai suatu situasi secara detail, setting sosial, atau relationship.⁷⁶ Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan apa saja eksklusi sosial yang dialami oleh pekerja dengan status *outsourcing*.

c. Berdasarkan Waktu

Berdasarkan waktu penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian studi kasus, yaitu bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat, serta karakter yang khas dari sistem *outsourcing* di perbankan lewat sebuah divisi penagihan kembali Bank X, yang kemudian dari sifat-sifat serta karakter diatas akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum.⁷⁷

Fokus dari studi kasus ini dibuat mendetail terhadap suatu hal tertentu, seperti institusi tunggal, masyarakat atau kelompok sosial tertentu, seorang individu, sebuah kejadian historis, atau sebuah aksi sosial. Menurut Bryman, hal terpenting dalam studi kasus adalah ‘analisis intensifnya’ yang menekankan pada kualitas logika teoritis dibandingkan kerepresentatifan sampel penelitian tersebut.⁷⁸ Dalam penelitian ini, fokus utamanya adalah aktor-aktor yang terlibat dalam sistem kerja *outsourcing* di Bank X, juga mereka yang secara tidak langsung terlibat dalam sistem *outsourcing* perbankan yaitu aktivis perburuhan dan ketua serikat buruh Bank X.

I.6.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang akan digunakan, yaitu:

- o Dokumentasi. Dokumen-dokumen yang dapat digunakan untuk penelitian ini antara lain dengan melihat penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini (melihat hasil penelitian yang terdapat pada skripsi dan tesis). Selain

⁷⁶ W. Lawrence Neuman, *Op.Cit.*, Hlm 30.

⁷⁷ Moh Nazir.1985. *Metode penelitian*. Jakarta : Ghalia. hal. 51

⁷⁸ Haralambos & Holborn. 2004.*Sociology, Themes and Perspectives. Sixth edition*. London: Collins. Hal. 897.

itu, jenis dokumen yang juga dapat digunakan untuk memperoleh data adalah yang bersumber internet. Dengan studi dokumentasi ini dapat diperoleh informasi mengenai kondisi pekerja *outsourcing* dan permasalahan yang mereka hadapi di tengah masyarakat.

- Wawancara mendalam pada pekerja *outsourcing* di perbankan. Penelitian ini memilih pekerja *outsourcing* yang bekerja di Bank karena ingin mendapatkan gambaran mengenai eksklusi yang dialami oleh pekerja *outsourcing* di perbankan. Wawancara dilakukan dalam suatu pertemuan.
- Observasi yang dilakukan di tempat kerja pekerja *outsourcing*, . Observasi yang dilakukan ini bertujuan untuk memperoleh informasi tambahan mengenai suasana dan hubungan kerja yang terjalin

I.6.4 Penentuan Informan

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.⁷⁹ Penelitian ini menggunakan dua jenis informan yaitu informan utama yang mencakup pekerja dengan status *outsourcing* dan informan pendukung atau tambahan, yaitu orang-orang yang tergabung dalam serikat buruh dan pemerhati masalah perburuhan.

Informan utama dalam penelitian ini adalah para pekerja *outsourcing* yang bekerja pada divisi penagihan kembali (*collection*) DRP (*Deep Reelish Program*) Bank X. DRP merupakan salah satu divisi penagihan kembali yang mengalami perkembangan pesat dibandingkan dengan divisi penagihan kembali lainnya. Informan dalam penelitian ini walaupun tergabung dalam dalam satu divisi penagihan kembali, tetapi memiliki jabatan yang bervariasi, yaitu satu orang merupakan ketua kelompok (*team leader*), dan dua informan lainnya merupakan staff. Hal ini dimaksudkan agar data yang terkumpul akan lebih komprehensif dalam menjawab pertanyaan penelitian. Sedangkan informan tambahan berasal dari ketua serikat buruh Bank X secara *de facto*⁸⁰, dan para pengurus OPSI (Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia) yang merupakan konfederasi serikat

⁷⁹ Lexi Moleong.2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Hlm 132.

⁸⁰ Sampai penelitian ini selesai dilakukan didalam serikat buruh Bank X terjadi polemik yang mengakibatkan terbentuknya 2 serikat didalam Bank X, yaitu serikat yang diakui oleh pekerja dan serikat bentukan dari pihak manajemen. Informan dalam penelitian ini adalah ketua serikat buruh Bank X yang diakui oleh pekerja.

buruh⁸¹, dari informan-informan ini didapatkan pandangan mengenai permasalahan yang dialami oleh pekerja *outsourcing* perbankan secara lebih mendalam.

Informan dipilih berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan penelitian. Karakteristik dari informan dalam penelitian ini adalah :

- Pekerja *outsourcing* yang bekerja pada perbankan. Sesuai dengan subjek penelitian maka dipersempit menjadi pekerja *outsourcing* yang bekerja pada divisi penagihan kembali DRP Bank X.
- Informan memiliki lama kerja yang berbeda yaitu yang bekerja sebagai pekerja *outsourcing* dalam rentang waktu 1-2 tahun dan pekerja *outsourcing* yang telah bekerja di divisi tersebut selama 4 tahun.
- Informan memiliki jabatan dalam divisi tersebut yang berbeda yaitu sebagai staff (*desk collector*) dan *team leader*.
- Pihak serikat buruh Bank X yang menguasai permasalahan ketenagakerjaan di dalamnya
- Pihak Federasi serikat buruh perbankan yang mengerti seluk beluk permasalahan *outsourcing* di dunia perbankan Indonesia.

Penentuan lima informan yang berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda ini, tetapi sama-sama secara langsung maupun tidak terlibat dalam sebuah sistem kerja *outsourcing* di industri perbankan dilakukan agar variasi data yang diharapkan dapat tercapai. Dengan bervariasinya data, maka didapatkan pandangan tentang sistem kerja *outsourcing* di industri perbankan dari berbagai sisi, sehingga dapat dijadikan referensi untuk mengangkatnya menjadi sebuah kesimpulan besar guna menggambarkan keadaan sistem *outsourcing* di industri perbankan sebenarnya.

I.6.5 Proses Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti tidak mengandalkan pihak perusahaan untuk memperoleh informasi, karena issue yang cukup sensitif maka dapat dipastikan respon perusahaan tidak akan kooperatif. Maka sebagai jalan keluar peneliti mencari informasi dari rekan-rekan peneliti apakah memiliki teman ataupun kenalan yang memiliki kriteria seperti yang diinginkan peneliti. Akhirnya peneliti bertemu dengan

⁸¹ Mayoritas Serikat Buruh yang bergabung dalam OPSI adalah serikat buruh dari industri perbankan.

informan yang karakteristiknya sesuai dengan tema penelitian. Selanjutnya peneliti melakukan pendekatan secara personal kepada informan tersebut. Lewat informan pertama pada akhirnya peneliti diperkenalkan oleh pekerja lain dalam divisi tersebut, peneliti juga menjalin hubungan personal kepada informan tersebut.

I.7 Batasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengalami beberapa kendala di lapangan. Karena issue yang diangkat oleh peneliti merupakan issue yang sensitif, pada awalnya tidak mudah untuk bagi peneliti untuk memperoleh informasi. Maka sesuai saran yang diberikan oleh pembimbing, peneliti melakukan penelitian tidak terjun secara langsung kedalam perusahaan, tetapi melalui salah seorang pekerja yang menjadi *gate keeper* dalam penelitian ini, sampai kemudian peneliti dapat berkenalan dengan seluruh pekerja yang berada dalam divisi tersebut. Wawancara pun pada akhirnya dilakukan diluar jam kantor, serta satu kali di kantor pekerja, pada hari sabtu, dimana saat itu pengawasan tidak begitu ketat. Kendati demikian, proses wawancara berjalan sangat baik, dan pekerja yang menjadi informan cukup kooperatif dalam membantu peneliti.

Kendala lain yang dihadapi oleh peneliti adalah kurangnya literatur yang sesuai dengan topik yang peneliti angkat. Karena issue pekerja *outsourcing* walaupun bukan issue baru, tetapi literatur terutama yang berasal dari para akademisi tidak terlalu banyak. Sehingga literatur yang digunakan oleh peneliti sebagai rujukan lebih banyak berasal dari jurnal perburuhan serta wawancara dengan aktivis perburuhan.

I.8 Etika Penelitian⁸²

- *Informed Consent*. Dalam melakukan penelitian ini, penelitian tidak menyembunyikan identitas peneliti. Jadi, informan mengetahui bahwa peneliti sedang melakukan penelitian.
- *Anonymity*. Untuk menjaga dan melindungi informan, maka dalam penelitian ini nama dari informan disamarkan.

I.9 Sistematika Penulisan

⁸² W.Lawrence, *Op.Cit.*, Hlm 119.

Bab I. Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, kerangka teori yang akan digunakan untuk menganalisis temuan di lapangan, dan metode penelitian yang digunakan yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Bab II. Karakteristik *Outsourcing* Perbankan di Indonesia.

Bab ini berisi mengenai setting sosial sistem *outsourcing* perbankan di Indonesia.

Bab III. Hasil Penelitian.

Bab ini menjelaskan tentang data-data atau informasi hasil temuan yang diperoleh dilapangan.

Bab IV. Analisis.

Berisi analisis hasil temuan di lapangan dengan menggunakan teori-teori yang telah dicantumkan pada bab I

Bab V. Kesimpulan dan Saran.

Berisi jawaban atas pertanyaan penelitian berdasarkan data-data di lapangan. Dan saran yang dapat diberikan terkait dengan permasalahan yang dihadapi pekerja dengan sistem *outsourcing*.